

# 股票激励要走什么流程：受限股票单位（RSU）-股识吧

## 一、受限股票单位（RSU）

主要包括如下几种方式：（1）股票赠与计划是指公司现有股东拿出部分股份，一次性或分批赠与被激励对象，可以设置赠与附加条件，比如签订一定期限的劳动合同、完成约定的业绩指标等，也可以不设置附加条件，无偿赠送。

（2）股票购买计划是指公司现有股东拿出一部分股份授予被激励者，但被激励者需要出资或用知识产权交换获得股份，被激励者获得的是完整的股权，包括：所有权、表决权、收益权、转让权和继承权。

股票购买计划可以提高被激励者的归属感和成就感，同时实现激励、约束和角色转换的目的；

如果股份价值下降，被激励者的投资将受到财务损失。

（3）股票期权计划是指公司现有股东一次性给予被激励者一定数额股份的分红权和表决权，被激励者按事先约定的价格用所得红利分若干年购买这部分虚股，将之转化为实股。

被激励者所得分红如果不足以支付购买虚股所需要的资金，则可以另行筹措资金，补足购买虚股的资金，无力购买部分可以放弃行权。

款项支付以后，相对应的虚股转化为实股。

被激励者对虚股拥有分红权和表决权，没有所有权和处置权；

对实股拥有完整所有权。

虚股不以被激励者的名义进行股东登记，实股以被激励者名义进行股东登记。

通过期股这种机制安排，被激励者要保证购买虚股所需资金，就必须保证一定水平的净资产收益率，从而使企业所有者和经营者（被激励者）在提高净资产收益率的利益上达成一致。

（4）虚拟股份计划是指公司现有股东授予被激励者一定数额的虚拟的股份，被激励者不需出资，享受公司价值的增长，利益的获得需要公司支付，不需要股权的退出机制，但是被激励者没有虚拟股票的表决权、转让权和继承权，只有分红权。

被激励者离开公司将失去继续分享公司价值增长的权利；

公司价值下降，被激励者将得不到收益；

绩效考评结果不佳将影响到虚拟股份的授予和生效。

（5）股票增值权计划是指公司授予激励对象的一种权利，如果公司股价上升，激励对象可通过行权获得相应数量的股价升值收益，激励对象不用为行权付出现金，行权后获得现金或等值的公司股票。

（6）限制性股票计划是指事先授予激励对象一定数量的公司股票，但对股票的来源、抛售等有一些特殊限制，一般只有当激励对象完成特定目标后，激励对象才可抛售限制性股票并从中获益。

(7) 延期支付计划是指公司为激励对象设计一揽子薪酬收入计划，其中有一部分属于股权激励收入，股权激励收入不在当年发放，而是按公司股票公平市价折算成股票数量，在一定期限后，以公司股票形式或根据届时股票市值以现金方式支付给激励对象。

(8) 经营者或员工持股计划是指让激励对象持有一定数量的本公司的股票，这些股票是公司无偿赠与激励对象的、或者是公司补贴激励对象购买的、或者是激励对象自行出资购买的。

激励对象在股票升值时可以受益，在股票贬值时受到损失。

(9) 管理层或员工收购计划是指公司管理层或全体员工利用杠杆融资购买本公司的股份，成为公司股东，与其他股东风险共担、利益共享，从而改变公司的股权结构、控制权结构和资产结构，实现持股经营。

(10) 账面价值增值权具体分为购买型和虚拟型两种： 购买型是指激励对象在期初按每股净资产值实际购买一定数量的公司股份，在期末再按每股净资产期末值回售给公司；

虚拟型是指激励对象在期初不需支出资金，公司授予激励对象一定数量的名义股份，在期末根据公司每股净资产的增量和名义股份的数量来计算激励对象的收益，并据此向激励对象支付现金。

## 二、公司上市前，怎么做股权激励

根据你的提问，经股网的股权专家在此给出以下回答：政审期间处于相对封闭期，要报材料，原则上这个时候的股东结构不能有很大的变化。

这个时候引进新股东可不可以呢？其实也可以，有三种方式可以选择去做：第一种，在持股平台做激励在临上市期间，员工持股平台基本上处于封闭期，是不能动的，但是员工持股平台如果做了预留股份的话，可以先做出承诺，等报了材料，上市之后，过了封闭期，再做激励，价格是可以商定的，不用按照股票的价格，股东之间也可以进行股权转让。

第二种，上市后常规激励方式如果员工持股平台预留的股份不足2%的话，就可以考虑上市之后再股权激励了，但是上市后股票价格会比较高，每年股票的市场价格是锁定的，做股权激励股票溢价空间不大，这时候可以商定以不低于市场价格一半的股价给予激励对象，增加溢价空间。

不管是第一种还是第二种方式，都有个特点：“公司请客，市场买单”就是利用股票，让股民去买单。

第三种：增值权激励公司出钱，给激励对象一个股票增值权，假如现在的股价是一块钱，上市之后有可能增长到十块钱，价差是9块钱，如果2%是200万股的话，价差就是1800万，这个1800万不能变成股票，是由公司来支付的，转化成了公司的成

本，直接承诺激励对象一个跟股票等价值的现金，因为一个小股东无非就是为了钱，但是这种方式需要考虑公司的经营利润。

以上这三种方式都是可以用的，但是各有利弊，需要您针对自己企业情况综合来选择。

以上就是经股网的股权专家根据你的提问给出的回答，希望对你有所帮助。

经股网，一家以股权为核心内容的企业家股权门户网站。

### 三、公司实行股权激励需注意什么

根据您的提问，华一中创在此给出以下回答：企业应将股票增值部分与人才共分享，实现股票增值与个人努力相挂钩人才往往是企业稀缺的资源，也是流动性最强的资源，企业将股票增值的部分与人才共享，绩效越好，付出的努力越大，越可以享受更高的股权激励，更容易激发企业人员的工作积极性，从而吸引和留住人才，起到更好地激励人才的作用，进而提高企业的绩效，促进企业发展。

选对人，注意股权享受人员的挑选什么样的人适合获得股权激励？在对于股权享受人员选择上，大多企业多以员工的工龄、资历、关系等为衡量标准。

而华恒智信研究认为，企业不应该按照职位、年限、业绩、资历、经验或关系为导向，而应该以价值为导向进行人员的选择，即谁为企业创造的价值多谁享受股权相应会提高。

只有以价值为导向进行股权激励人员的选择，才能选拔出认同企业文化、与企业战略匹配并适应企业长远发展的人员，才可以创造出更为公平的激励环境，使得能者多劳，而不会出现企业员工士气低下、工作散漫的现象。

企业应该设计合理的退出机制由于人并非机器，其能力水平或者绩效成绩是随着环境等发生变化的，企业不同的发展阶段，势必会营造出不同的环境，因而员工的绩效表现也是不断变化的。

因此企业在进行股权激励时，应该设计合理的退出机制，制定出不合格及出现问题时的标准，以便建立合理的淘汰机制，从而淘汰不合格的股权享受人员。

总之，在未来的上市公司发展中，股权激励随着公司股权的日益分散和管理技术的日益复杂化，世界各国的大公司为了合理激励公司管理...凭借自身稳定、简单透明、低经济成本的优势，将依旧会占据主流趋势，因此如何更好的实施人才的股权激励，是需要每位上市公司结合自身的实际情况进行分析和思考。

实施股权激励时，我们需要明白，虽然股权激励的强力激励可以在短时间内更快地促进企业发展，但是运用不当，也会更快地加剧企业的衰败，因此股权激励计划需要企业更为慎重的实施。

## 四、如何落地一套实效的股权激励方案

根据您的提问，华一中创在此给出以下回答：两种方式：一、自己学会了让顾问老师协助你做出方案。

二、找咨询公司的人驻厂给你出个解决方案。

我更倾向于前者，因为授人以鱼不如授人以渔，只有老板自己学会了才能更好的落地。

再就是股权激励一般都是动态调整的过程，所以方案基本每年都要修改一次，最好自己懂得背后的本质和道理，才不至于后面被动。

## 五、受限股票单位（RSU）

受限制的4年之内离职就一股都拿不走，证券法是没有规定的，明显错误。

这个问题不属于证券法管理的范畴。

受限股票单位（RSU）的本质是在一定期限内不能卖出，或者说不能上市流通。通常为4年。

获得受限股票单位（RSU）的职工面积可以很大，比如达到50%以上。

同时对工作年限没有限制。

但是，实际上，获得受限股票单位（RSU）的多少往往与工作年限有关。

期权与此相比，受益职工面积可以更大，如全员持股期权，而且通常有一个较长的工作时段，否则没法兑现。

受限股票单位（RSU）目前正在成为取代期权的一种流行的职工激励方式，因为股票的价值通常总是大于零的，而期权则不一定，可能等于零，所以受限股票单位（RSU）对职工有更明确的激励内容和实惠。

目前采用受限股票单位（RSU）的企业有INTEL等。

国内也开始流行了。

有什么问题留言给我，正好我对这个比较熟悉，你不必客气。

## 六、公司上市前，怎么做股权激励

根据你的提问，经股网的股权专家在此给出以下回答：政审期间处于相对封闭期，要报材料，原则上这个时候的股东结构不能有很大的变化。

这个时候引进新股东可不可以呢？其实也可以，有三种方式可以选择去做：第一种

，在持股平台做激励在临上市期间，员工持股平台基本上处于封闭期，是不能动的，但是员工持股平台如果做了预留股份的话，可以先做出承诺，等报了材料，上市之后，过了封闭期，再做激励，价格是可以商定的，不用按照股票的价格，股东之间也可以进行股权转让。

第二种，上市后常规激励方式如果员工持股平台预留的股份不足2%的话，就可以考虑上市之后再股权激励了，但是上市后股票价格会比较高，每年股票的市场价格是锁定的，做股权激励股票溢价空间不大，这时候可以商定以不低于市场价格一半的股价给予激励对象，增加溢价空间。

不管是第一种还是第二种方式，都有个特点：“公司请客，市场买单”就是利用股票，让股民去买单。

第三种：增值权激励公司出钱，给激励对象一个股票增值权，假如现在的股价是一块钱，上市之后有可能增长到十块钱，价差是9块钱，如果2%是200万股的话，价差就是1800万，这个1800万不能变成股票，是由公司来支付的，转化成了公司的成本，直接承诺激励对象一个跟股票等价值的现金，因为一个小股东无非就是为了钱，但是这种方式需要考虑公司的经营利润。

以上这三种方式都是可以用的，但是各有利弊，需要您针对自己企业情况综合来选择。

以上就是经股网的股权专家根据你的提问给出的回答，希望你有所帮助。

经股网，一家以股权为核心内容的企业家股权门户网站。

## 七、非上市企业股权激励方案应注意哪些环节？

非上市企业股权激励方案应充分考虑到企业内外部环境发展的动态性，需要根据企业发展的实际状况、战略战术目标的调整、组织结构的变动、被激励对象历史贡献与现时岗位价值的权重比等各个方面考虑动态的股权激励分配，不是简单的股权或股份授予就可以了。

以前听上海经邦集团董事长薛中行博士的课，受益匪浅，他们8月6号又将开课了，你可以去听听，很有帮助。

## 八、股权激励主要有哪些方式？

主要包括如下几种方式：（1）股票赠与计划是指公司现有股东拿出部分股份，一次性或分批赠与被激励对象，可以设置赠与附加条件，比如签订一定期限的劳动合

同、完成约定的业绩指标等，也可以不设置附加条件，无偿赠送。

(2) 股票购买计划是指公司现有股东拿出一部分股份授予被激励者，但被激励者需要出资或用知识产权交换获得股份，被激励者获得的是完整的股权，包括：所有权、表决权、收益权、转让权和继承权。

股票购买计划可以提高被激励者的归属感和成就感，同时实现激励、约束和角色转换的目的；

如果股份价值下降，被激励者的投资将受到财务损失。

(3) 股票期权计划是指公司现有股东一次性给予被激励者一定数额股份的分红权和表决权，被激励者按事先约定的价格用所得红利分若干年购买这部分虚股，将之转化为实股。

被激励者所得分红如果不足以支付购买虚股所需要的资金，则可以另行筹措资金，补足购买虚股的资金，无力购买部分可以放弃行权。

款项支付以后，相对应的虚股转化为实股。

被激励者对虚股拥有分红权和表决权，没有所有权和处置权；

对实股拥有完整所有权。

虚股不以被激励者的名义进行股东登记，实股以被激励者名义进行股东登记。

通过期股这种机制安排，被激励者要保证购买虚股所需资金，就必须保证一定水平的净资产收益率，从而使企业所有者和经营者（被激励者）在提高净资产收益率的利益上达成一致。

(4) 虚拟股份计划是指公司现有股东授予被激励者一定数额的虚拟的股份，被激励者不需出资，享受公司价值的增长，利益的获得需要公司支付，不需要股权的退出机制，但是被激励者没有虚拟股票的表决权、转让权和继承权，只有分红权。

被激励者离开公司将失去继续分享公司价值增长的权利；

公司价值下降，被激励者将得不到收益；

绩效考评结果不佳将影响到虚拟股份的授予和生效。

(5) 股票增值权计划是指公司授予激励对象的一种权利，如果公司股价上升，激励对象可通过行权获得相应数量的股价升值收益，激励对象不用为行权付出现金，行权后获得现金或等值的公司股票。

(6) 限制性股票计划是指事先授予激励对象一定数量的公司股票，但对股票的来源、抛售等有一些特殊限制，一般只有当激励对象完成特定目标后，激励对象才可抛售限制性股票并从中获益。

(7) 延期支付计划是指公司为激励对象设计一揽子薪酬收入计划，其中有一部分属于股权激励收入，股权激励收入不在当年发放，而是按公司股票公平市价折算成股票数量，在一定期限后，以公司股票形式或根据届时股票市值以现金方式支付给激励对象。

(8) 经营者或员工持股计划是指让激励对象持有一定数量的本公司的股票，这些股票是公司无偿赠与激励对象的、或者是公司补贴激励对象购买的、或者是激励对象自行出资购买的。

激励对象在股票升值时可以受益，在股票贬值时受到损失。

(9) 管理层或员工收购计划是指公司管理层或全体员工利用杠杆融资购买本公司的股份，成为公司股东，与其他股东风险共担、利益共享，从而改变公司的股权结构、控制权结构和资产结构，实现持股经营。

(10) 账面价值增值权具体分为购买型和虚拟型两种： 购买型是指激励对象在期初按每股净资产值实际购买一定数量的公司股份，在期末再按每股净资产期末值回售给公司；

虚拟型是指激励对象在期初不需支出资金，公司授予激励对象一定数量的名义股份，在期末根据公司每股净资产的增量和名义股份的数量来计算激励对象的收益，并据此向激励对象支付现金。

## 参考文档

[下载：股票激励要走什么流程.pdf](#)

[《产后多久可以再买蚂蚁股票》](#)

[《基金多久更换一次股票》](#)

[《挂牌后股票多久可以上市》](#)

[《股票变st多久能退市》](#)

[下载：股票激励要走什么流程.doc](#)

[更多关于《股票激励要走什么流程》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/author/65971651.html>